

SOCIALISTICKÁ SAMOSPRÁVA V DRUŽSTEVNOM POĽNOHOSPODÁRSTVE

G. Blaas

BLAAS, G. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva, Bratislava): *Socialistická samospráva v družstevnom poľnohospodárstve*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (2) : 93-101.

Príspevok sa zaoberá úlohou družstevnej demokracie ako metódy vnútorného riadenia v poľnohospodárskych družstvách v socialistickej prestavbe poľnohospodárstva. Uvádza problémy a nedostatky, ktoré boli s jej uplatňovaním spojené v podmienkach systému riadenia s prevahou administratívno-prikazovacích prvkov. Naznačuje pozitívne rozvojové možnosti družstevnej samosprávy na základe družstevnej demokracie a podmienky ich realizácie pri pôsobení nového hospodárskeho mechanizmu.

družstevná demokracia; samospráva; účasť pracujúcich na riadení; riadenie

V súčasnosti, keď hospodárska a politická spoločenská prax získavajú prvé skúsenosti s uplatňovaním vyšších foriem účasti pracujúcich na riadení využívajúcich samosprávne prvky v riadení štátnych podnikov, je akiste odôvodnené siahnuť aj k poznatkom, ktoré sa spájajú s dlhoročnou existenciou modelu samosprávneho riadenia v socialistickej poľnohospodárskom družstevníctve. Jeho podstatou je družstevná demokracia ako jedna zo základných zásad družstevníctva a metóda vnútorného riadenia družstiev.

ÚLOHA DRUŽSTEVNEJ DEMOKRACIE V SOCIALISTICKEJ PRESTAVBE ROĽNÍCKEJ MALOVÝROBY

Družstevná demokracia je významnou súčasťou socialistickej demokracie a uplatňovania socialistickej samosprávy vo výrobe. Uplatňovaním demokratických princípov v organizácii práce, výroby a rozdeľovania sa od počiatkov výstavby socializmu v praxi uskutočňoval proces sociálno-ekonomickej a politickej socializácie roľníkov a iných malovýrobcov.

Najmä v období združovania roľníckych hospodárstiev zohrala družstevná demokracia významnú úlohu pri zosúľadovaní záujmov roľníkov so spoločenským záujmom a pri ich získaní pre spoločné hospodárenie. V prvej etape fungovania JRD sa vzhľadom na historické podmienky zachovávala do značnej miery jednota realizácie vlastníckej a výkonnej funkcie riadenia v kolektívnej hospodárskej činnosti, to znamená, že družstevný kolektív ako celok rozhodoval tak o operatívno-technických otázkach výroby, ako aj o otázkach, ktoré boli obsahom vlastníckej

funkcie riadenia, predovšetkým o rozdeľovaní a užití spoločne vytvoreného dôchodku. Horizontálnym a vertikálnym rozvojom riadiacich a organizačných štruktúr, vyvolaným rozvojom materiálnej výrobnéj základne a rastom veľkosti družstiev, zvyšovaním nárokov na odborné riadenie technologických procesov a na organizáciu práce a finančné hospodárenie, postupne podliehala zmenám aj štruktúra kolektívneho riadenia JRD.

V období zakladania JRD tvorili vnútornú štruktúru riadenia členská schôdza, predseda, predstavenstvo a revízna komisia, ktorých pôsobnosť vymedzovali Vzorové stanovy JRD, schválené I. celoštátnym zjazdom JRD v roku 1953.

Činnosť družstevných orgánov sa koncom päťdesiatych a začiatkom šesťdesiatych rokov začala postupne prispôbovať novým podmienkam rozvoja výroby v poľnohospodárstve. Širšie presadzovanie veľkovýrobných metód malo vplyv na uplatňovanie zásady družstevnej demokracie a vynútilo si adekvátne zmeny vo vnútornej štruktúre vzťahov v družstve.

Prevod poľnohospodárskych strojov zo STS do JRD roku 1959 a zlúčenie mnohých JRD do väčších výrobných celkov zvýraznilo nevyhnutnosť posilniť zodpovednosť vedúcich výrobných a pracovných útvarov JRD. Preto Vzorové stanovy schválené V. celoštátnym zjazdom v roku 1961 a Vzorové stanovy JRD s doplnkami a zmenami prijatými VI. celoštátnym zjazdom JRD v roku 1964 upravili činnosť volených orgánov a postavenie vedúcich funkcionárov v systéme vnútorného riadenia JRD.

Kým napr. podľa Vzorových stanov z roku 1953 riadil predseda každodennú činnosť vedúcich pracovných skupín osobne, podľa novej úpravy riadil výrobu prostredníctvom agrónoma, zootechnika a ekonóma.

V súlade s veľkosťou JRD sa rozšíril aj počet členov predstavenstva, ktoré mohlo mať 5—20 členov (článok 28 Vzorových stanov JRD z roku 1964). Stanovy súčasne rozšírili možnosť zriaďovať komisie. Okrem existujúcej revíznej komisie mohli JRD zriaďovať komisiu bezpečnosti práce, protipožiarnej ochrany, sociálnu a kultúrnu komisiu.

Na základe problémov, ktoré vznikali s pravidelnou činnosťou členskej schôdze jedenkrát mesačne, pripúšťali stanovy (články 27 a 31 z roku 1964) možnosť zvolávať členské schôdze aj vo väčších, 2—3-mesačných intervaloch, a uložili vedúcim výrobných a organizačných jednotiek zvolávať najmenej jedenkrát za mesiac výrobné porady ich kolektívov na prerokovanie výrobných a pracovných otázok, ktoré sa ich týkali.

Zložitejšia štruktúra organizácie práce v JRD nastolila otázku jednoty v zabezpečovaní operatívneho riadenia družstva a fungovania volených kolektívnych orgánov. Zväčšovanie JRD čo do počtu členov i výmery pôdy a zdokonalenie materiálno-technického vybavenia výroby si vynucovalo rast delby a kooperácie práce a ťažisko uplatňovania družstevnej demokracie prostredníctvom členskej schôdze sa presúvalo zo sféry operatívneho riadenia výroby do sféry rozhodovania o hlavných, základných otázkach života JRD.

Často nesprávne pochopenie princípu demokratického centralizmu viedlo v riadení družstiev k formalizácii fungovania volených družstevných riadiacich orgánov a k potláčaniu družstevnej demokracie.

Štyridsaťročná história a skúsenosti z hospodárskej a spoločenskej praxe v JRD jednoznačne dokazujú, že účinnosť a rozvinutie potenciálnych aktivizačných predpokladov družstevnej samosprávy závisia od foriem a metód štátneho riadenia družstiev. V podmienkach administratívno-prikazovacieho systému riadenia hospodárstva nebol priestor pre samostatné rozhodovanie a podnikanie družstevného podniku a teda ani pre uplatnenie demokratických zásad v jeho vnútornom riadení.

Opatrenia, ktoré mali v minulosti prehĺbiť fungovanie družstevnej demokracie (napríklad na základe zákona č. 122/1975 Zb. o poľnohospodárskom družstevníctve), úpravy právomocí a frekvencie zvolávania členskej schôdze, zriadenie čiastkových členských schôdzí, zriadenie zborov zástupcov a ustanovenie hospodárskeho vedenia viedli len k určitej vyššej operatívnej v právne reglementovanej činnosti družstevných orgánov, ale nie k rozvinutiu a praktickému prehĺbeniu ich samosprávnych riadiacich funkcií. Práve naopak — podstata družstevnej demokracie sa začala vidieť vo formálnej správnej funkcii družstevných orgánov, t. j. v dodržiavaní termínov ich zasadnutí, písaní zápisníc a pod. (čo sa i kontrolovalo), ale nie v prehĺbovaní ich obsahu, t. j. v zabezpečení demokratického procesu v rozhodovaní a kontrole v hospodárskych a sociálnych záležitostiach družstiev.

Analýzy činnosti družstevných orgánov v rokoch 6. a 7. päťročnice ukázali mnohé nedostatky, najmä jej formálnosť, preberanie právomocí družstevných orgánov odborným riadiacim aparátom a ich nedostatočnú účasť na koncepčnom riadení výroby a ekonomiky družstiev (Blaas a kol. 1983). Demokratickú účasť družstevníkov na riadení ovplyvnili mnohokrát nepriaznivo hromadné zmeny organizačného rámca družstiev (zlučovanie začiatkom sedemdesiatych rokov) a uplatňovanie odvetvových princípov vo vnútornom riadení veľkých družstiev. V konečnom dôsledku pôsobili smerom k určitému narušeniu bezprostredného vzťahu jednotlivcov k družstevnému vlastníctvu a k jeho výsledkom.

Viedli tiež k zníženiu úlohy kolektívnych riadiacich orgánov (najmä členskej schôdze a predstavenstva) v rozhodovaní o hospodárskych záležitostiach, a to v rozpore s ustanoveniami platného zákona a nadväzujúcich noriem. Súvislosť veľkosti družstevného podniku a aktivity predstavenstva sa ukázala v prieskume z roku 1983 (tamtiež, s. 15). V menších družstvách a v družstvách s lepšími hospodárskymi výsledkami sa predstavenstvá intenzívnejšie a frekventovanejšie zaoberali otázkami plánovania a organizovania výroby ako v družstvách veľkých.

Najvýraznejší rozpor medzi „teóriou“ a praxou sa prejavuje v možnostiach realizovať priamu účasť družstiev na riadení prostredníctvom členskej schôdze, „najvyššieho orgánu družstva, na ktorej uplatňujú členovia svoje právo riadiť a spravovať záležitosti družstva a kontrolovať činnosť družstva“ (§ 25 zákona o poľnohospodárskom družstevníctve). Už po dlhé roky sa členské schôdze zvolávajú v prevažnej miere len ako výročné, so slávnostným priebehom a programom, ktorý málokedy prekračuje rámec predpismi stanovených výlučných právomocí členskej schôdze (voľba orgánov, prijímanie stanov a organizačných poriadkov, schvaľovanie ročnej účtovnej uzávierky, schvaľovanie päťročných hospodárskych plánov a pravidiel používania fondov). Správa predsedu máva

charakter ročného rozboru hospodárenia a málokedy je skutočným odpočtom činnosti predstavenstva členskej schôdzy, ktorej za svoju prácu zodpovedá (tamtiež).

Členské schôdze ako početné zhromaždenia nevytvárajú ani psychicky stimulatívnu atmosféru pre radových členov k diskusnému vystúpeniu či pripomienke. Družstvá pritom venujú organizačnej príprave členských schôdzí značnú pozornosť a účasť býva, podľa zistení zo začiatku osemdesiatych rokov, okolo 54 % všetkých a 80 % trvale pracovne činných členov JRD pri rozptyle od 35 po 84 % v jednotlivých družstvách.

Podobné problémy s členskými schôdzami družstiev majú aj v iných socialistických krajinách. Napríklad ako referuje Kotliar (1987) na základe prieskumu v kolchozoch Bieloruskej SSR, účasť na družstevných schôdzach je nízka, čo pripisuje silným technokratickým a byrokratickým tendenciám v činnosti vedúcich pracovníkov, ktorým chýba bezprostredný každodenný styk s ľuďmi. V dôsledku toho kolchozníci nepocitujú, že ich účasť na prerokúvaných otázkach je nutná. Ako ďalšie nedostatky uvádza, že uznesenie členských schôdzí sa verejne nekontrolujú, na schôdzach je veľa formálnych vystúpení a málo kritiky. K tomu pristupujú aj nedostatky s prípravou schôdze (napríklad 63 % respondentov uviedlo, že sa dozvedá o schôdzi iba v deň jej konania).

Napriek tomu priama účasť členov JRD na riadení družstva aspoň podľa počtu zapojených členov nie je zanedbateľná. Napríklad podľa už citovaného prieskumu takmer štvrtina trvale činných členov JRD je zapojených do činnosti niektorého voleného orgánu alebo ďalších komisií JRD.

Z volených samosprávnych orgánov má kľúčové miesto predstavenstvo, ktoré má právomoc rozhodovať o všetkých otázkach družstva, ak neboli zverené iným orgánom. Je voleným, kolektívnym a štatutárnym orgánom. Jeho úlohou je skĺbiť družstevnú demokraciu so zásadou jediného zodpovedného vedúceho. V novom zákone o poľnohospodárskom družstevníctve je zvýraznená jeho zodpovednosť za zabezpečenie operatívneho odborného riadenia v družstve tým, že sa mu zveruje menovanie vedúcich základných organizačných jednotiek družstva.

Postavenie predstavenstva v organizačnej štruktúre riadenia JRD predpokladá reprezentatívne zastúpenie členov z hlavných úsekov výroby, ktorí sú v dennom styku s pracovnými kolektívami a dokážu kvalifikovane posudzovať otázky hospodárskeho a spoločenského rozvoja družstva. Skúsenosti praxe ukazujú, že tam, kde sa nevenuje dostatočná pozornosť výberu a voľbe členov, ktorí majú profesionálne i osobné schopnosti pre výkon funkcie a dôveru pracovných kolektívov, znižuje sa autorita a efektívnosť rozhodovania tohto orgánu.

Významné miesto v predstavenstve má osobnosť predsedu, od ktorého osobných postojov do značnej miery závisí, či sa realizujú funkcie predstavenstva ako kompetentného kolektívneho orgánu riadenia. Nie sú zriedkavé technokratické prístupy, ktoré vedú k chápaniu predstavenstva ako formálneho prívesku odborného riadenia a tým aj k minimalizácii aktivity jeho členov. Akcieschopnosť predstavenstva nie je len otázkou úrovne vzdelania, ale predovšetkým otázkou kvalifikovaného poznania konkrétnych problémov jednotlivých pracovísk a profesiovej a sociálno-politickej pripravenosti formovanej praxou.

I. Informovanosť o úlohách a plánoch podniku — Availability of information on tasks and plans of establishment

Druh plánov	Podiel respondentov v % (N = 135)	
	informovaní	málo informovaní a neinformovaní
Operatívne plány pracoviska	64,0	36,0
Ročné vykonávacie plány podniku	58,0	42,0
Päťročné podnikové plány	16,0	84,0

Prameň: Prieskum názorov na aktuálne otázky ďalšieho rozvoja poľnohospodárstva. VÚEPP a FVŠP v Bratislave v spolupráci s ÚVVM pri SŠÚ, december 1987

V praxi sa prejavuje aj iný problém, a to otázka prípravy členov predstavenstva na riadiacu činnosť. V súčasnosti prakticky neexistuje systém výchovy a vzdelávania členov volených orgánov JRD na výkon ich funkcie. Žiadalo by sa uviesť do života ich systematické kvalifikovanie v okruhu vybraných otázok ekonomiky, hospodárskeho mechanizmu, právnych noriem a pod. Len takto kvalifikované predstavenstvo môže zabezpečiť optimálnu súčinnosť volených orgánov s profesionálnym hospodárskym vedením družstva.

Pre účinné fungovanie družstevnej demokracie je nevyhnutné, aby sa bez porúch realizovali informačné toky medzi pracovnými kolektívami družstevníkov a vedením družstva. Informovanosť členov o pripravovaných celodružstevných rozhodnutiach, hospodárskych zámeroch družstva i o riešení rôznych pripomienok členov je všeobecne nízka.

O potrebe dosiahnuť zmenu v tejto oblasti svedčia aj výsledky prieskumu, ktoré dokumentujú nízky stupeň informovanosti družstevníkov robotníckych povolání o hospodárskych otázkach družstva (tab. I).

Adekvátne nízkemu stupňu informovanosti hodnotia respondenti aj svoje možnosti ovplyvňovať dianie v podniku či už priamo, alebo prostredníctvom svojich zástupcov (tab. II).

Pravda, tieto fakty by bolo predčasné bez ďalšej dôkladnej verifikácie prehlásiť za všeobecne platné. možno ich však interpretovať v tom zmysle, že vo sfére realizácie participačných procesov bude musieť dôjsť k zmenám nielen v intersubjektívnej rovine (teda zmenou systému vnútropodnikového riadenia a zainteresovanosti), ale aj v rovine subjektívnej akceptácie a intenzifikácie princípov účasti na riadení, teda v oblasti vedomia členov družstiev. Participáciu nemožno vnucovať, musí sa stať subjektívnou potrebou ľudí.

Užšie informačné prepojenie medzi pracovnými kolektívami JRD a volenými samosprávnymi orgánmi zabezpečuje ustanovenie nového zákona o poľnohospodárskom družstevníctve, ktoré zakotvuje právo kolektívu a vnútropodnikových organizačných jednotiek za prítomnosti predsedu alebo povereného člena predstavenstva prerokovať hospodárske a spoločenské otázky, ktoré sa ho týkajú, a predkladať návrhy predstavenstvu. Súčasne kolektív deleguje do zboru zástupcov svojich členov, ktorí sú povinní ho informovať o jeho činnosti. Tieto právomoci nadobudnú svoj reálny obsah len v spojení s rozšírením hospodárskej samostatnosti

II. Názor na možnosť ovplyvňovať vybrané oblasti hospodárskej a sociálnej činnosti podniku — A view on the possibility to influence the selected spheres of economic and social activities of establishment

Oblasti činnosti	Odpovede respondentov v % (N = 135)			
	vo veľkej miere	priemerne	v malej miere	vôbec nie
Tvorba, rozpracovanie a kontrola hospodárskeho plánu	0,0	7,5	31,3	61,2
Zavádzanie inovácií do výroby, riadenie a organizácia práce	1,5	5,2	31,3	62,0
Zlepšovanie pracovných podmienok (vrátane bezpečnosti práce)	3,7	23,1	59,0	14,2
Starostlivosť o mimopracovné podmienky (byty, kultúrny a spoločenský život, rekreácie)	1,5	17,9	35,8	44,8
Riešenie otázok odmeňovania	2,2	7,3	33,5	57,0
Stanovenie podmienok a pravidiel socialistického súťaženia	1,5	9,7	38,1	50,7

Prameň: Prieskum názorov na aktuálne otázky ďalšieho rozvoja poľnohospodárstva. VÚEPP a VŠP v Bratislave v spolupráci s ÚVVM pri SŠÚ, december 1987

a zodpovednosti vnútro podnikových organizačných jednotiek a zvýšením ich materiálnej zainteresovanosti na vlastných ekonomických výsledkoch.

Napriek rozmanitým problémom a výhradám spojeným s dôsledným dodržiavaním zásad družstevnej demokracie v riadení možno očakávať, že v podmienkach nového hospodárskeho mechanizmu bude jej hospodárska a sociálna stimulačno-aktivizačná funkcia rásť. Pozitívny rozvojový potenciál v tomto smere predstavujú najmä dve základné zásady: kolektívnosť riadenia a demokratická procedúra ustanovovania riadiacich subjektov. Umožňujú exploatovať nesporné stimulačné efekty fungujúcich sociálno-kontrolných mechanizmov a autoritatívnosti kolektívnych riadiacich rozhodnutí.

To vyžaduje ďalej zdokonaľovať podmienky, ako aj sám mechanizmus kolektívneho samosprávneho riadenia. Ide o spektrum problémov, z ktorých ako prvý menujeme vzťah odborného výkonného riadenia (sústavu jediných zodpovedných vedúcich) a kolektívnych orgánov, kde sa vyžaduje presnejšie definovať a odlíšiť ich kompetencie a zodpovednosť. I keď ide o reglementáciu, ktorá je v novom chápaní v právomoci samého podniku, praxi by pomohlo, keby výskum vypracoval pre podniky určité metodické pomôcky, napríklad v podobe vzorových pravidiel.

Ďalším doteraz otvoreným problémom je odborná kompetentnosť volených kolektívnych orgánov pri zachovaní ich reprezentatívno-zastupiteľského charakteru. Riešenie vychádza z predpokladu, že sa bude trvale zvyšovať odborná vzdelanosť a spoločensko-politický rozhľad členov družstiev v rozhodujúcich kľúčových profesiách, ako aj z podmienky delegovať do týchto orgánov najrozhladenejších a najaktívnejších členov s neformálnou autoritou v kolektívoch. Na druhej strane treba zdôrazniť

potrebu takej prípravy rozhodnutí odborným riadiacim aparátom, ktorá umožní voliť medzi variantami, ktorých zdôvodnenie sa opiera o jednoznačne zrozumiteľné informácie.

V poslednom období, najmä v súvislosti so zavádzaním samosprávnych orgánov riadenia aj do štátnych podnikov, sa diskutuje aj o otázke zodpovednosti kolektívnych orgánov za prijaté rozhodnutia. Vyskytujú sa napríklad aj názory, že by bolo účelné uplatniť určité formy hmotnej zodpovednosti. Myslíme si, že nie je potrebné uvažovať nad rámec morálnej a politickej zodpovednosti voči kolektívu, ktorí svojich členov do riadiacich orgánov delegovali. Treba však vytvoriť podmienky pre prísnejšie posudzovanie činnosti členov samosprávnych orgánov pracovnými kolektívami, požadovať od nich kompetentnú aktivitu. Meradlom hodnotenia týchto orgánov a ich členov by mali byť dosahované hospodárske výsledky.

ZÁVER

Napriek mnohorakosti problémov spojených s reálnym uplatňovaním družstevnej demokracie v riadení našich JRD a z nich vyplývajúcou často proklamovanou skepsou voči jej rozvojovým potenciálom preukázal doterajší vývoj nášho poľnohospodárskeho družstevníctva sociálno-ekonomickú účinnosť tejto formy socialistickej samosprávy pracovných kolektívov.

Za zdroje sociálno-ekonomickej účinnosti samosprávneho riadenia v družstevných podnikoch možno pokladať najmä:

- zodpovednosť volených funkcionárov družstva voči členskému kolektívu za výsledky svojich rozhodnutí a konanie;
- informačné mechanizmy samosprávy, umožňujúce zvýšenú sociálnu kontrolu činnosti vedúcich pracovníkov a členov orgánov členským kolektívom;
- kolektívnosť rozhodovania v orgánoch (najmä v činnosti predstavenstva, v ktorej sa spájajú úlohy koncepčného riadenia s výkonnou operatívou);
- priaznivejšiu akceptáciu autority kolektívnych orgánov členmi oproti autorite rozhodnutí prijímaných jediným zodpovedným vedúcim;
- identifikáciu členov s cieľmi a výsledkami podniku, ktorá je založená na širšej participácii členov na rozhodovaní a kontrole, ako aj vyššej osobnej hmotnej zainteresovanosti na hospodárskych výsledkoch podniku.

Kým v období zakladania a ekonomickej stabilizácie JRD sa v činnosti družstevných orgánov prelínali úlohy operatívno-technického riadenia s úlohami riadenia koncepčného, s rozvojom výrobnéj základne družstiev a najmä so zväčšovaním ich veľkosti výkonné riadenie prechádzalo do pôsobnosti špecializovaného riadiaceho aparátu. Proces delby práce medzi samosprávnym a odborným riadením vykryštalizoval v praxi do súčasného stavu, keď v pôsobnosti samosprávnych orgánov prevažujú funkcie riadenia vyplývajúce z vlastníckej subjektivity družstevného kolektívu (kodifikované s príslušnou normou). Tu sa však už dávnejšie narazilo na hranice dané odbornou kompetenciou radových členov pri posudzovaní zásadných otázok riadenia družstva (plánova-

nie, rozdelenie hospodárskeho výsledku, rozvojové a investičné programy a pod.). Uvedenú kompetenčnú bariéru (ktorá často vedie k pasivite členov samosprávnych orgánov a k formálnosti ich rozhodovania) možno však prekonať kvalifikovanou prípravou podkladov pre rozhodovanie (predkladanie variantných návrhov s explikáciou ich výsledných efektov, predovšetkým sociálnych), výberom kandidátov na členstvo vo volených orgánoch a najmä ich adekvátnym školením.

V praxi hrajú nezanedbateľnú úlohu aj technicko-organizačné otázky činnosti družstevných orgánov, najmä členskej schôdze (problém primerane veľkej miestnosti, vzdialenosti medzi obcami tvoriacimi hospodársky obvod družstva). Tieto sa riešia delegovaním časti právomoci operatívnejšiemu orgánu — zboru zástupcov — a zvolávaním čiastkových členských schôdzí. Neprekonaným problémom zostávajú psychické bariéry, ktoré zabraňujú jednotlivcom vystupovať vo veľkých zhromaždeniach, akými členské schôdze väčšiny JRD sú.

Rastúca výrobná-ekonomická a organizačná zložitnosť družstiev zákonite vyvoláva potrebu posúvať reálne participatívne procesy do nižších riadiacich úrovní. Samosprávnemu modelu riadenia družstiev neprotirečia, ale naopak sú jeho progresívnym doplnením formy priamej účasti členov na riadení v pracovných kolektívoch pracoviísk. Tu sa otvára široké participačné pole v oblasti bezprostredne vykonávanej práce — pri zlepšovaní organizácie práce, pracovných a technologických postupov, pri racionalizácii spotreby materiálu, energií, využívania strojov a zaříadení a pod., najmä ak je participačná aktivita členov stimulovaná účinnou hmotnou zainteresovanosťou na dosahovaných výsledkoch primárneho pracovného kolektívu.

Literatúra

BLAAS, G. a kol.: Skvalitňovanie činnosti predstavenstiev v JRD. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1983.

KOTLIAR, J. J.: Roľ občestvenného mnenija v soveršenstvovanija socialističeskoj demokracii. Nauč. Kommunizm, 1987, č. 3.

Došlo dňa 23. 6. 1989

БЛААС, Г. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава): Социалистическое самоуправление в кооперативном сельском хозяйстве. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (2) : 93-101.

В статье рассматривается роль кооперативной демократии как метода внутреннего управления в сельскохозяйственных кооперативах в процессе социалистической перестройки сельского хозяйства. Приводятся проблемы и недостатки, связанные с реализацией перестройки в условиях системы управления с преобладанием административно-командных черт. Намечаются положительные возможности развития кооперативного самоуправления на основе кооперативной демократии, а также условия их реализации в рамках функционирования нового хозяйственного механизма.

кооперативная демократия; самоуправление; участие работников в управлении; управление

BLAAS, G. (Economic Research Institute of Agriculture and Food, Bratislava): *Socialistic Self-administration on Co-operative Farms*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (2) : 93-101.

Co-operative democracy as a method of internal management on agricultural farms in socialistic restructuring of agriculture is analysed in the paper. Problems and shortcomings associated with prevalence of administration allotted components. Positive development possibilities of co-operative self-administration based on co-operative democracy and on the conditions of their utilization during operation of new economic mechanism are suggested.

co-operative democracy; self-administration; involvement of workers in management; management

BLAAS, G. (Forschungsinstitut für die Ökonomik der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft, Bratislava): *Sozialistische Selbstverwaltung in der genossenschaftlichen Landwirtschaft*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (2) : 93-101.

Behandelt wird die Aufgabe der genossenschaftlichen Demokratie als methode der innerbetrieblichen Leitung in den landwirtschaftlichen Genossenschaften bei der sozialistischen Umgestaltung der Landwirtschaft. Angeführt werden Probleme und Mängel, die mit deren Realisierung verknüpft waren unter den Bedingungen des Leitungssystems mit überwiegend administrativ-befehlsmäßigem Charakter. Gezeigt werden positive Entwicklungsmöglichkeiten der auf der Grundlage der genossenschaftlichen Demokratie, genossenschaftlichen Selbstverwaltung sowie die Bedingungen deren Realisierung im Wirkunsbereich des neuen Wirtschaftsmechanismus.

genossenschaftliche Demokratie; Selbstverwaltung; Beteiligung der Werktätigen an der Leitung; Leitung.

Adresa autora:

Ing. Gejza Blaas, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianska 55, 824 80 Bratislava
